

まごのてグループ 実務者会議 第7回会議議事録

日時：令和6年10月21日（月）17時半～18時半

場所：訪問介護まごのて東寺

参加者

セルフサポート株式会社	峯	代表取締役（議長）
株式会社こみつ	前上	取締役
オアシス株式会社	尾呂（秀）	取締役
株式会社ワンアップ	稲田	代表取締役
	清水	取締役
	日下生	取締役
株式会社Mic Corporation	田辺	取締役
株式会社Hygge	西澤	代表取締役
株式会社P. yes. P	奥野	取締役
Roots株式会社	松井	代表取締役
	中嶋（光）	取締役
株式会社Coccole	小澤	代表取締役
株式会社ブルーム	後藤	取締役
株式会社QUON	西村	代表取締役
株式会社オレンジ	安藤	代表取締役
株式会社あいのはな	山住	代表取締役
株式会社HOITTO	渋谷（真）	代表取締役
	渋谷（暢）	取締役

オブザーバー

一般社団法人福祉介護事業支援夕映舎	藤木
-------------------	----

○職員の満足度の保ち方 離職防止に対しての工夫

・サロンドストカンというストレスを発散する場を設けている。また個別に食事会などを実施している。

・福利厚生の一環としてマッサージ代の補助、支援中の利用者との昼食代について、利用者負担額の補助、忘年会、お歳暮を社員に贈る、企業型年金制度の導入などを行っている。また、匿名で年1回アンケートにてセルフストレスチェックを実施している。

・毎月、全員参加ができるようシフトを組み、レクリエーションを実施している。職員が希望する食事会や、バーベキュー、美術館鑑賞などをこれまで行ってきた。また、事務所に様々な飲み物やカップラーメンを置くことで、事務所に来てもらいやすくしている。他にも、職員が知り合いを紹介して、入社することになった際は、職員に対して一時金を支給している。

・従業員が病気や怪我を負った際の保険に加入している。また、小さいお子さんがいる職員は、お子さんを事務所に連れてきて、面倒を見れるようにしている。

・会社として利益が出た時は、日帰り旅行を企画している。他にも、社長のふるさと納税による返礼品のお米を希望者に提供したり、雨カップ代補助や退職金制度の加入を行っている。また、ヘルパーから悩みを聞きやすい環境を作るため、支援終わりに職員への声かけやラインワークスにて、コミュニケーションを取るよう意識している。

・福利厚生の満足度は人によって感じ方が異なるのと、いずれ当たり前になってしまうので、職員から不満がでないよう、賞与で還元するようにしている。

・あまり話さない職員もいるので、コミュニケーションを取ることを目的に、年1回笑顔コンテストを実施している。職員間で笑顔の写真を撮り、披露している。

・シフトを組む際、出来るだけ休み希望は取れるよう配慮している。

○人材育成

・各事業所どういった取り組みをしているのか。仕事が出来ない人への指導方法などについて共有したい。

・研修を毎月行うほかに外部講師をお呼びし、研修を行っている。また、行政からの研修の案内が届いた際は、職員に参加してもらい、その後学んできた内容をもとに、指導役として事業所で研修を行ってもらっている。

・同行の頻度や、やり方は人によって変えている。定着が遅い人は、まず部分的にできるよう指導する。最終的に全部自分で出来るようになり、利用者との意思疎通も問題ないと判断された時、同行から外すようにしている。

・初回契約時、ご利用様のヒアリングした情報をその場で共有できるように、担当ヘルパーも同行している。

・苦手な支援や不安を感じている職員がいた際は、事業所の職員が利用者のモデルとなり、すぐにその場で実践練習をしている。

・技術に不安を抱えている職員を見極め、支援内容について本人と確認をしている。また、2人介助の場合には、メインとサブで分け、苦手な方はサブとして入れることで対応をしている。

・支援業務ごとの評価表を作成し、同行時に評価表をもとに確認を行っている。出来ていない所を双方確認し、次の同行に向けて活かしている。

○障害者雇用について

・障害者雇用促進法において、従業員数に応じて、法人として雇用しなければならない障害者の数が決まっている。

【令和8年6月まで】→40人ごとに1名

【令和8年7月から】→37.5人以上が1名。

・40人以上の法人については、毎年ハローワークに調査票を提出する必要がある、行政側も雇用者数を把握する。基準を満たしていない場合は、行政指導が入ることもある。

・従業員数が100人を超える法人で、基準を満たせていない場合は、不足している障害者数に

応じて、1人あたり月額50,000円の障害者雇用納付金を納める必要がある。

- ・障害者の定義は、身体障害者、知的障害者、精神障害者であり原則、障害者手帳の交付を受けている者である。

- ・障害者雇用時に活用しやすい助成金として、「特定求職者雇用開発助成金」がある。この助成金は、障害者を含めた就職が困難と言われている方をハローワーク経由にて、採用をした場合に対象となり得る助成金である。対象者については、ハローワーク経由で面接が決まった際に送られてくる紹介状の中に、特定求職者雇用開発助成金のパンフレットが同封されている。

- ・他にも、実際に活用されている助成金の例として、「重度障害者等就労支援特別事業」というものがある。こちらは、重度の障害者を雇用している場合に、京都市と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）それぞれから、受けられるもので、通勤中に対する補助や、就労中における介助に伴う補助を受けられる。

○その他

○利用者が親族にあたる場合の支援について

利用者と支援に入るヘルパーの住所、名字が同じ場合、認められない。ただし、別の住所や名字が異なれば、認められるケースもある。

○喀痰吸引業務について支援に入るにあたり、各種書類の作成や対応が求められることが自主点検時に分かった。どのようなことをしないといけないのか、対応事項をまとめたものをマニュアルのような形で、用意してもらえないか。

→黒帯会議にて協議する。

○運営指導が入った際、指導内容などについてグループ間で共有してもらいたい。

→黒帯会議にて協議する。

○実務者会議の開催場所として、京都以外で開催する予定はあるのか。また当日参加が出来ない方の為に、馬場屋様を通じてZoomのセッティングはしていただけないか。

→開催場所は、京都府内の事業所で今のところは考えている。

→Zoomについては、黒帯会議にて協議する。

○サ責を従業員の方に担ってもらう場合、どのように引き継いでいるか。

・まず実際に支援入ってもらい、対応が出来るようになった際に、サ責業務を対応してもらっている。

・最初は5件くらいからスタートしてもらい、10件くらい見れるようになった時は、上級社員に変更している。

・PC作業が苦手な方もおられるので、事務所に来てもらい、指導している。

○シフトを作成するのが役員か所長の仕事だと思うが、社員が担っている事業所はあるか。

・該当する事業所は、おられなかった。

○次回日程について

次回日程：12月9日（月） 17時30分より

場所：株P.yes.P 就労支援A型P.Lab